



# Evaluación de Desempeño para Colaboradores

"Desempeño y desarrollo: La dupla ganadora"

**orthoPRO**

The logo for orthoPRO features the word "orthoPRO" in a white, sans-serif font. Below the text is a white graphic element consisting of a horizontal line with three small circles at the ends, resembling a stylized spine or a bridge.

Este curso está dividido en **5 Módulos**

con el objetivo de transformar la evaluación en un proceso transparente, donde los colaboradores comprendan cómo se mide su trabajo, identifiquen áreas de oportunidad y asuman un rol activo en su propio desarrollo profesional

Objetivos específicos de la capacitación

1. Aclarar el proceso
2. Fomentar la autoevaluación:
3. Promover la retroalimentación:
4. Vincular el desempeño con el crecimiento

## MÓDULO 1 – Objetivo del Curso

Establecer un procedimiento claro, estandarizado y transparente para la evaluación de desempeño de los colaboradores mediante el módulo de Evaluaciones en Odo

Buscamos asegurar una retroalimentación oportuna, medición objetiva del desempeño, alineación de expectativas y detección de áreas de desarrollo.

El curso es aplicable a todas las áreas y niveles de la organización



# MÓDULO 2 – Uso del Módulo de Evaluaciones en Odoo (para Colaboradores)

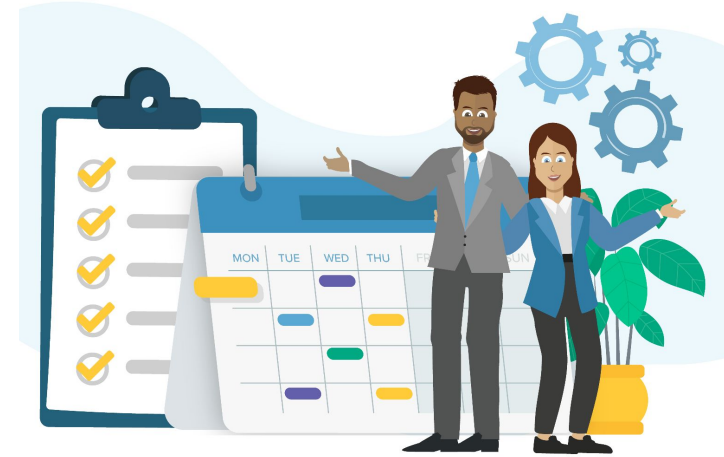


Evaluaciones



# ¿Cómo prepararte en este proceso?

1. Conoces tus objetivos
2. Anota tus logros (proyectos, habilidades o contribuciones)
3. Identifica áreas de mejora
4. Prepara preguntas que fortalezcan tu desarrollo
5. Interactúa mediante retroalimentación específica sobre tu desempeño.



# Checklist del líder evaluador



METAS



HABILIDADES



FEEDBACK ESCRITO



CALIFICACIÓN FINAL

- 1 Evaluación de Desempeño por Objetivos
- 2 Evaluación de Desempeño por Competencias
- 3 Evaluación de Conocimientos Especializados

Reunión 1:1

Autoevaluación



# Módulo 3: Autoevaluación para colaboradores



## ¿Qué es una autoevaluación ?

La autoevaluación de desempeño es un ejercicio que aporta otra perspectiva sobre las habilidades de los empleados.

Consiste en la valoración que hace un trabajador acerca de su propio trabajo en la empresa

La autoevaluación es fundamental porque:

- Impulsa el Desarrollo Personal
- Fomenta la Responsabilidad
- Clarifica Fortalezas y Debilidades
- Optimiza el Rendimiento
- Sirve como Herramienta de Retroalimentación



# Estructura del feedback

Retroalimentación del empleado

No es visible para el gerente 

## Mi trabajo

¿Cuáles son mis mejores logros desde mi última evaluación?

Describe algo que te hizo sentir orgulloso, un trabajo positivo para la empresa.

¿Qué ha sido el aspecto más desafiante de mi trabajo este último año y porque?

¿Te enfrentaste a barreras y obstáculos nuevos?, ¿Cómo los resolviste?

¿Qué necesitarías para mejorar tu trabajo?

¿Cómo puede la empresa satisfacer tus necesidades y objetivos para que alcances tu metas y busques la mejor colaboración?

## Mi trabajo

## Mi futuro

- ¿Qué habilidades te gustaría desarrollar o fortalecer en los próximos meses?
- ¿Qué metas profesionales deseas alcanzar en el corto plazo dentro de la empresa?
- En una escala del 1 al 5, califica tu claridad sobre tu plan de crecimiento profesional.  
1  2  3  4  5
- ¿Consideras que tu puesto actual te permite avanzar hacia tus objetivos profesionales?  
 Sí  
 Parcialmente  
 No
- ¿Qué apoyo esperas de tu líder para tu desarrollo futuro?

## Mi futuro

La autoevaluación es visible hasta que el Líder haya terminado de calificar todos los campos del colaborador, mismo que pueden conversar en la reunión 1 to 1

## Mis sentimientos

¿Cómo me siento con respecto a la empresa...?

- Motivación ☆☆☆☆☆
- Reconocimiento de mi trabajo ☆☆☆☆☆
- Cultura/Comportamiento: ☆☆☆☆☆
- Comunicación en mi área: ☆☆☆☆☆

¿Cómo me siento con...?

- Prestaciones ☆☆☆☆☆
- Bienestar general ☆☆☆☆☆
- Tipo de trabajo: ☆☆☆☆☆
- Carga de trabajo: ☆☆☆☆☆
- Remuneración: ☆☆☆☆☆

## Mis sentimientos



# Módulo 4: Evaluación 360° (líder, compañero, colaborador)



## ¿Qué es el método 360° y para qué sirve?



- Evaluación anónima
- Retroalimentación integral
- Desarrollo del liderazgo
- Clima organizacional

### Tips: Cómo contestar con valentía

- Sé honesto
- Sé respetuoso
- Sé específico
- Piensa en el desarrollo del evaluado
- No califiques personalidad
- No evalúes emociones del día

# Finalidad del 360°




Recuerda:

- Es un proceso formativo
- Enriquece desde puntos y experiencias de diferentes.
- NO es un proceso punitivo
- NO debe usarse para desahogar frustraciones.

Recibir feedback también un proceso que debe ser preparado con mucha apertura, confianza e intención alineada de mejora TIP: nuestros valores son una gran herramienta que nos permite lograr que el objetivo de recibir retroalimentación nos beneficie a todos.

# MÓDULO 5 – Reunión 1:1 con tu líder



Reuniones  
One to one

# Preparación previa



## Checklist:

- Revisa el calendario que tu líder agendo para conversar sobre tus resultados de la evaluación
- Prepara algunas preguntas que te gustaría saber con mayor detalle
- Repasa tus objetivos y los resultados de los mismos
- Prepara una lista concreta que permita a tu líder conocer que necesitas que se te proporcionen o que pueda mejorar también de su lado para fortalecer el trabajo en equipo.

**Recuerda interactuar en la reunión para que sea una conversación bilateral**

# ¿Cómo manejar conversaciones 1:1?

- **El rol del colaborador:** Traer sus propios temas, dudas y propuestas de mejora
- **Ser co-creador de la agenda:** El colaborador debe llevar los temas que desea discutir (dudas, bloqueos, ideas de proyectos, peticiones de recursos o inquietudes sobre su carrera).
- **Exponer su perspectiva:** Compartir con honestidad cómo se siente en el equipo, su nivel de energía y cualquier fricción que le impida ser su mejor versión
- **Liderar su desarrollo:** Plantear hacia dónde quiere dirigir su carrera, qué habilidades desea aprender y pedir apoyo o mentoría al manager.
- **Hacer seguimiento a compromisos:** Revisar los acuerdos hechos en sesiones anteriores y documentar su propio progreso.

## Tips:

involúcrate y construye la reunión con tu líder, tus ideas, sentir y expectativas fortalecen este ejercicio principalmente a tu mejora y crecimiento



# ¿Qué sigue después de mi evaluación?



1. **Crea tu Plan de Desarrollo Individual (PDI):** Define metas **(SMART)** para el siguiente periodo, respondiendo las preguntas: ¿Qué quieres lograr? y ¿Qué herramientas necesitas de la empresa para conseguirlo?
2. **Alinea tu crecimiento con las metas de la empresa:** Conecta tu plan de carrera con las necesidades del negocio. Identifica qué vacantes, proyectos clave o nuevos roles necesita cubrir la empresa a corto y mediano plazo, y cómo tu perfil puede encajar ahí.
3. **Agenda reuniones de seguimiento:** No esperes un año para volver a hablar de tu carrera. Mantén conversaciones continuas de **feedforward** con tu líder para evaluar el avance de tus compromisos de desarrollo.



# Gracias por su atención

¡Haz crecer a los tuyos y crecerás con ellos”



**orthoPRO**

